

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) SEI ROKAN (KASUS
KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN)

Martha Ulina Hutagalung & Endang Sutrisna

“ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan
Nusantara V PKS Sei Rokan (Kasus Bagian Pengolahan)

(marthaulina_hutagalung@yahoo.com)

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Kampus Binawidya Km 12,5 Simpang Baru Panam Pekanbaru 2829

ABSTRAK

Discipline of work is undertaken efforts to create a working environment that is orderly, efficient and successful through proper regulatory system. The disciplinary procedures are included in the work in this study is about, time discipline, discipline and discipline task behavior.

Labor productivity is a mental attitude that always mempunyai view that quality of life should be better today than yesterday and tomorrow should be better than today. Labor productivity assessed in this study is about, the quantity of work, quality of work and timeliness of work.

PT. Nusantara Plantation V MCC Sei Rokan is a company engaged in the business of plantation, processing and marketing of farm products, namely palm oil (CPO) and palm kernel (Karnel). Processing part is the most important part of business units MCC (mills) is because the processing section which produce palm oil products and Karnel, and in this section is required of employees who actually have a high hard work to get results that meet the CPO and Karnel targets the company.

Based on the analysis of this study showed that the discipline of work has a positive impact on employee productivity processing part of PT. Nusantara Plantation V MCC Sei Rokan. It can be seen from the analysis of known data from the $t(30.401) > t$ table (2.600) and sig (0,000) < 0.05 . Then the hypothesis is no influence on the productivity of labor discipline is acceptable.

Keywords: Work Discipline, Work Productivity, Discipline and Productivity...

A. PENDAHULUAN

Pada era industri modern sekarang ini, peranan Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting. Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan di urus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.

Sumber daya manusia mampu memberikan potensi barang atau jasa yang dapat menghasilkan aliran kas bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, suatu perusahaan tidak dapat menjalankan roda perusahaannya dengan baik. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu memberikan perlindungan kepada anggota-anggotanya terhadap segala jenis keadaan yang tidak diinginkan, memberikan rasa aman dan tentram kepada para anggotanya baik secara fisik maupun psikologis, sehingga pekerja dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

Keberhasilan pembangunan nasional sebagai wujud pengamalan Pancasila sangat tergantung pada seluruh partisipasi masyarakat, sikap mental, tekad dan semangat, ketaatan dan disiplin para penyelenggara negara serta seluruh rakyat Indonesia (**buku Manajemen personalia**). Adapun sasaran pembangunan nasional jangka panjang dibidang ekonomi adalah struktur ekonomi yang seimbang dengan titik berat kekuatan industri, didukung oleh sektor pertanian yang kuat yang akan dicapai secara bertahap. Sasaran pokok yang hendak dicapai dalam pembangunan jangka panjang tersebut adalah tercapainya keseimbangan sektor pertanian dan sektor industri sehingga produksi nasional yang

berasal dari luar pertanian menjadi bagian yang semakin besar dan industri menjadi tulang punggung perekonomian nasional.

Dalam rangka meningkatkan taraf hidup dan memanfaatkan jumlah penduduk yang besar sebagai kekuatan pembangunan bangsa, maka perlu ditingkatkan usaha-usaha pembinaan, pengembangan dan pemamfaatan potensi sumber daya manusia dengan meningkatkan pembangunan diberbagai sektor, diantaranya memperbaiki mutu pendidikan, keterampilan dan kesehatan (**buku Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia**). Upaya ini diharapkan mampu mewujudkan manusia-manusia pembangunan yang tangguh, berbudi luhur, cakap terampil, percaya pada diri sendiri dan bersemangat membangun.

Seperti halnya pada PT. Perkebunan Nusantara V disingkat PTPN V (Persero) merupakan salah satu dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan dan kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan kelapa sawit dan karet. Produk utama perseroan ini adalah minyak kelapa sawit (CPO) dan inti sawit (Karnel). PT. Perkebunan Nusantara V berkantor pusat di Jl. Rambutan No. 43 Pekanbaru, sebagai suatu perusahaan yang besar dan juga memiliki kapasitas yang besar, kualitas sumber daya manusia sangatlah penting demi mempertahankan kelangsungan operasi dan produksi.

Para karyawan PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Rokan telah menerapkan disiplin kerja, hal ini terlihat dari jadwal masuk dan jam istirahat yang telah ditentukan oleh perusahaan, selain itu juga disiplin dalam penggunaan alat pengaman untuk para pekerja yang berada didalam pabrik selalu diterapkan dan sesuai dengan prosedur perusahaan, dan juga dalam menggunakan mesin-mesin

pabrik harus mengikuti petunjuk yang ada. Oleh karena hal ini lah mengapa saya mengatakan bahwa perusahaan telah menerapkan disiplin kerja.

Sumber daya manusia merupakan ujung tombak untuk mewujudkan keberhasilan dunia usaha. Dalam upaya menunjang peningkatan kualitas jasa pelayanan diperlukan manajemen yang baik, sarana dan prasarana yang standart. Tetap menjadi perhatian yang serius untuk menjaga kelangsungan usaha. Akan tetapi tidak meninggalkan unsur sosial, sehingga mampu mencapai tingkat pertumbuhan dan perkembangan organisasi, mempertahankan profitabilitas, menciptakan efisiensi, keunggulan kualitas pelayanan, inovatif serta merespon kebutuhan perusahaan (**buku Kiat Meningkatkan Produktivitas**).

Seperti halnya pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Rokan masih sering terlihat adanya tindak indisipliner yang dilakukan oleh para karyawan, baik itu dalam hal kebijakan waktu jam masuk dengan jam istirahat para karyawan, dimana masih banyak para karyawan yang pulang tidak pada waktu jam istirahat, atau ada karyawan yang tidak hadir (masuk Kerja) tanpa memberitahukan atasan. Seain itu juga tindakan indisipliner yang lain adalah dalam hal penggunaan mesin/alat perusahaan seperti mesin yang berada didalam pabrik, hal ini terlihat dari adanya mesin/alat pabrik yang rusak yang mungkin disebabkan karena kurang disiplinnya para karyawan dalam mengoperasikan alat tersebut tanpa mempertimbangkan petunjuk penggunaan alat.

Disiplin merupakan masalah yang menarik dan menjadi perhatian yang serius dalam skala nasional, ditandai dengan munculnya geraka disiplin nasional. Salah satu dari sisi disiplin adalah disiplin kerja, yang sering pula menjadi bahan perbincangan dalam kaitannya dengan

ketenagakerjaan. Hal semacam ini juga terjadi di perusahaan-perusahaan yang memberikan jasa pendukung sebagai penyedia jasa tenaga kerja maupun jasa pengadaan barang dan peralatan kerja, unsur manusia merupakan penentu jalannya perusahaan mecapai tujuan. Dengan disiplin kerja yang tinggi para pegawai dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas, pokok dan fungsinya dengan baik, untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Para perusahaan pemberi jasa tenaga kerja harus mampu memahami keinginan dan kebutuhan perusahaan penerima jasa, sehingga perusahaan penerima jasa merasa puas atas jasa yang diberikan. Informasi kualitas pemberi jasa tenaga kerja sangat diperlukan sebagai bahan masukan untuk menyusun rencana kegiatan pada masa mendatang dan meningkatkan kualitas manajemen. Perbaikan sistem perlu dilakukan untuk menciptakan suasana yang kondusif dalam memenuhi kebutuhan jasa yang dibutuhkan oleh perusahaan penerima.

Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan tercapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah. **Singodimedjo (2002)**, mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh

organisasi. Contoh, seorang pesuruh di sebuah kantor yang terlambat datang, akibatnya ruangan kerja dikantor tersebut semuanya terkunci, sehingga kegiatan kantor tersebut menjadi terganggu, karena tidak ada pegawai yang dapat melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu proses operasi di hari itu. Dari contoh tersebut dapat kita lihat bahwa ketidak disiplin seseorang dapat merusak aktifitas organisasi.

Disiplin adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari kantor baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan demikian jelaslah bahwa tujuan yang telah ditetapkan tidak akan terlaksana dengan baik apabila pegawainya tidak memiliki disiplin kerja yang baik pula. Untuk itu perlu ditingkatkan disiplin kerja para karyawan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Disiplin juga dapat diartikan sebagai suasana kerja yang tertib, aman dan tenang yang dapat membuat para karyawan lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya dan akhirnya segala pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) khususnya PKS Sei. Rokan menyadari sepenuhnya tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan tanpa terlebih dahulu disuruh atau diperintah oleh atasan masing-masing. Melaksanakan seluruh tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketentuan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan

mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketentuan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan (**Siagian 2002**).

Perkembangan perusahaan sangat tergantung dengan karyawan, karena tanpa adanya karyawan maka perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik, maka dari itu perusahaan harus selalu memperhatikan para karyawan agar karyawan merasa nyaman dan tenang selama bekerja, sebaliknya perusahaan juga harus memperhatikan alur perkembangan masuk keluarnya perusahaan. Hal ini harus disesuaikan dengan kondisi perusahaan dan juga kondisi para karyawan demi untuk meningkatkan tingkat produktivitas kerja para karyawan.

Menurut **Moenir (2002:18)**, mengemukakan pengertian disiplin kerja adalah usaha yang dilaksanakan untuk menciptakan keadaan suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil dengan melalui sistem pengaturan yang tepat. Menurut pernyataan **Sinungan 2003 :148** mengatakan bahwa “disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas”

Kedisiplinan adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (**Sedarmayanti, 2001:10**).

Ketidakdisiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Hal ini dikarenakan jika lingkungan kerja semuanya disiplin dan mentaati peraturan yang berlaku, maka seseorang pegawai yang lain akan ikut disiplin, tetapi

sebaliknya jika lingkungan kerja tidak disiplin, maka seorang pegawai akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi karyawan yang ingin menerapkan disiplin kerja jika lingkungan kerja disekitarnya tidak menerapkan kedisiplinan tersebut.

Berdasarkan dari kutipan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah merupakan suatu keadaan tertib dan teratur, dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu wadah organisasi melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab serta tertib, teratur dan disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau ditetapkan dalam perusahaan tersebut sehingga tidak ada yang melanggar peraturan tersebut.

Dari pendapat diatas, jelas bahwa dalam pelaksanaan disiplin kerja merupakan suatu yang diperlukan sekali agar berbagai pekerjaan dapat dilaksanakan sebagaimana diharapkan dalam arti keberhasilan suatu pelaksanaan kerja tidak terlepas dari adanya suatu disiplin para karyawan yang tinggi dalam kelangsungan hidupnya.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Misalnya saja, “produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif”. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau output : input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai (**Sinungan, 2003: 12**)

Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Seangkan secara teknik operasional produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara totalitas keluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas

masukan selama periode tersebut (**Isyandi, 2004: 161**).

Produktivitas adalah perbandingan antara output dan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai dan teknik pengerjaannya lebih baik. (**Hasibuan, 2000: 93**)

Sesuai dengan laporan Dewan Produktivitas Nasional 1983 (**Sedarmayanti, 2009: 196**) dikatakan bahwa produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan : “mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini”. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) dan juga segala target yang dicapai hari ini harus lebih baik dari hari kemarin sehingga segala target yang telah direncanakan dapat terlaksana sesuai dengan yang diharapkan.

Produktivitas dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam batasan-batasan dengan cara pemberian pendidikan kepada para karyawan, motivasi kerja, dan kebutuhan kepada karyawan lingkungan kerja serta jaminan kerja dan kesejahteraan. Oleh karena itu peningkatan produktivitas merupakan sasaran yang hendak dicapai perusahaan. Hal ini dilakukan karena semakin ketatnya persaingan produk yang ingin dipasarkan. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan harapan dapat menekan biaya-biaya produksi dan perusahaan mampu bersaing baik mutu maupun harga.

A. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Rokan pada bagian pengolahan

yang berjumlah 67 Orang yang terdiri dari Shift I berjumlah 33 orang dan Shift II berjumlah 34 orang. Untuk lebih jelas dapat dirincikan sebagai berikut :

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian atau seluruhnya dari populasi penelitian yang hendak diselidiki. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah dengan menggunakan tehnik Sensus, yaitu dengan mengambil seluruhnya dari populasi yang ada. Berdasarkan data yang ada penulis mengambil seluruhnya populasi yang ada karena hanya berjumlah 67 orang.

3. Jenis dan Sumber Data

- a. Data Primer
- b. Data Sekunder

Data ini dapat dipergunakan untuk mempermudah dalam melakukan penelitian antara lain dengan :

- 1) Jumlah karyawan
- 2) Sejarah perusahaan
- 3) Data lain yang dianggap perlu untuk penelitian.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dan keterangan yang diperlukan penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Kuesioner
- b. Wawancara
- c. Observasi

5. Teknik Analisis Data

Data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

- a. Analisis deskriptif
- b. Analisis kuantitatif

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

2. Uji Instrumen

a. Uji validitas

Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus statistika Koefisien Korelasi Product Moment dari **Pearson** yang dapat dicari melalui program SPSS (**Sugiyono,2004:104**). Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Jika produk r produk tidak dapat disimpulkan bahwa instrument yang disimpulkan tidak valid. Sebaliknya r hitung product moment dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabel diukur dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*(α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60

3. Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi

Pengujian hipotesis Korelasi Regresi bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara parsial dan Simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

a. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut **Ghozali (2005: 110)** pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dan variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Pada penelitian ini digunakan normal probability plot yang merupakan analisis grafik dan uji statistik yang dicari dengan bantuan program SPSS. Cara yang

digunakan untuk menghitung Koefisien Determinasi yaitu dengan Koefisien Determinasi, yaitu dengan korelasi produk moment :

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

b. Uji Signifikansi Individu (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel pada taraf nyata 95%, untuk $\alpha = 0,05$ (5%) dengan derajat bebas (dk) = n - 2

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Rokan Bagian Pengolahan

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh digunakan analisis statistik dengan bantuan program SPSS.

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel III.16

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
	B	Std. Error			

1	(Constant)	17.490	1.495	
	DISIPLIN	.979	.032	.967

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2014 menggunakan SPSS 16

Dari hasil regresi linear sederhana didapat bilangan konstanta (a) sebesar 17,490 dan koefisien variable disiplin kerja sebesar 0,979 . Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah :

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Rokan Bagian Pengolahan

Pada model linear sederhana ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika R^2 yang diperoleh mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Sebaliknya jika R^2 menjadi 0 maka semakin lemah pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel III.17

Hasil Koefisien Determinasi R^2

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F
1	.934	924.234	1	65	.000

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2014 menggunakan SPSS 16

pada taraf signifikan 5% (2 tailed) dengan persamaan berikut.

$$T \text{ tabel} = n - k : \alpha / 2$$

Ket : n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

l = konstanta

$$= 67 - 1 - 1 : 0,05 / 2$$

$$= 65 : 0,025$$

$$= 2,600$$

Diketahui t hitung (30,401) > t tabel (2,600) dan Sig (0,000) < 0,05, maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Rokan Bagian Pengolahan.

C. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Rokan Bagian pengolahan, maka pada bab ini akan diuraikan beberapa kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian 67 orang responden diperoleh hasil bahwa disiplin kerja yang diterapkan perusahaan kepada karyawan sudah berada pada posisi baik, yang artinya disiplin kerja karyawan yang terdiri dari disiplin waktu, disiplin tugas dan disiplin tingkah laku.
2. Dari tanggapan 67 responden terhadap ketiga indikator produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Rokan Bagian Pengolahan berada pada kategori baik. Artinya kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam

bekerja sudah berada dalam kategori baik dan untuk kedepannya harus lebih ditingkatkan lagi. Karena dengan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan maka semakin baik lagi progres perusahaan dan kesejahteraan karyawan juga semakin baik, karena keuntungan perusahaan juga merupakan keuntungan bagi para karyawan.

3. Dan untuk hasil pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja didapat bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil analisis data yang diketahui dari t hitung (30,401) > t tabel (2,600) dan Sig (0,000) < 0,05. Dari hasil analisis tersebut, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dapat diterima.

2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Perusahaan harus lebih meningkatkan disiplin kerja, baik itu mengenai penggunaan alat pengaman dalam melakukan proses kerja terutama bagi para karyawan pengolahan yang bekerja didalam pabrik, seperti menggunakan jas lab atau pakaian khusus untuk area tertentu, menggunakan helm untuk melindungi kepala dari benda yang berbahaya dan berbeban berat, menggunakan sepatu safety yang telah disediakan oleh perusahaan dan alat keamanan lainnya. Selain itu juga harus lebih meningkatkan disiplin waktu dalam bekerja seperti kehadiran karyawan dan kemangkiran karyawan. Dan dalam disiplin tugas para asisten atau mandor harus lebih memberikan

- motivasi untuk para karyawan untuk lebih mampu mengambil inisiatif dalam melakukan suatu pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan.
2. Karyawan bagian pengolahan juga harus lebih maksimal lagi dalam menghasilkan produktivitas kerja, meskipun sudah maksimal namun masih ada beberapa karyawan yang butuh dorongan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja.
 3. Penelitian selanjutnya harus lebih menambah indikator untuk mengukur variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja agar variabel benar-benar bisa terukur dengan tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Cardoso, FG. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Gramedia, 2003
- Handoko, T. Hari, *Manajemen Personalian dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II. Cetakan ke14, Yogyakarta, BPFE, 2001
- Hasibuan, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, 2000
- Heidjrahcman dkk, *Manajemen Personalia dan Manajemen personalia*, Yogyakarta, BPFE, 1998
- Hj.Nuraini, T, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru, Aini Syam, 2013
- Isyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, 2004
- Mangkunegara, P. A. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Remaja Rosda Karya, 2007
- Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Cetakan ke 3, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2003
- Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum*, Jakarta, Bumi Aksara, 2002
- Muchdarsyah, Sinungan, *Produktivitas Tenaga Kerja*, Jakarta, Aksara Persada Perss, 2001
- Siagian, P. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, 1991
- Siagian, M.P.A, *Kiat Meningkatkan Produktivitas*. Cetakan I, Jakarta, Rineka Cipta, Agustus 2002
- Susilo, Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE, 2000
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya, Kencana, 2011
- Umar, Husein, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Rajawali Pers, Jakarta, Rajawali Pers, 2011